Ley Micaela: formarnos para transformar(nos)

Orientaciones para su implementación

{LeyMicaela}

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Ley Micaela : formarnos para transformar(nos) : orientaciones para su implementación. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Editorial Min-Géneros, 2021.
52 p. ; 29 x 21 cm.

ISBN 978-987-47999-7-5

1. Violencia de Género. 2. Perspectiva de Género. 3. Diversidad Sexual. I. Título
CDD 305.4

{LeyMicaela}

Ley Micaela: formarnos para transformar(nos)

Orientaciones para su implementación

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Ing. Agustín Rossi

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
Prof. Ayelén Mazzina

Secretaria Unidad Gabinete de Asesorxs
Loc. Nac. Erica Laporte

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad
Loc. Nac. María Julieta González Salinas

Directora de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad
Lic. Cristina Oroño

Para la redacción de los materiales que componen Editorial Mingeneros elegimos expresar el momento de transición que atraviesa el lenguaje, en el que conviven distintas alternativas tendientes a promover una comunicación con perspectiva de género y diversidad desde diferentes miradas. Somos conscientes de que no hay una sola y única manera de nombrar el mundo, por el contrario, hay múltiples opciones para construirlo. Por eso, proponemos un uso alternativo de la "x" y de la "e", para visibilizar las diferentes formas que el lenguaje inclusivo adopta y propone.

Edit.
mingeneros

La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) es el resultado de las luchas colectivas históricas de los movimientos feministas y de la diversidad, y de la decisión política del actual Gobierno Nacional de jerarquizar la agenda de género y diversidad.

Nuestra tarea está orientada a promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+), y a impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.

Nos enfrentamos al gran desafío de dar la disputa cultural por la igualdad y de brindar respuestas integrales a las problemáticas específicas que afectan a las mujeres y LGBTI+. Por eso nos proponemos este espacio, para hacernos preguntas e indagar acerca de los discursos y sentidos establecidos. Un lugar que nos permite promover nuevas y mejores formas de encontrarnos, compartir saberes y llegar a todos los rincones del país.

Este sello editorial es el producto de un proyecto colectivo que reúne voces, diálogos y recursos necesarios para transitar el camino hacia la construcción de la Argentina inclusiva y diversa que queremos. Las colecciones y materiales que lo componen buscan erigirse como una herramienta educativa, de divulgación y de promoción del pensamiento crítico. Una usina de contenidos de referencia en temáticas de género y diversidad, que habilite nuevos modos de hacer y pensar, e impulse los cambios necesarios para que vivamos en una sociedad más justa e igualitaria, para todas, todes y todos.

ÍNDICE

PRÓLOGO

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación es el órgano de aplicación de la Ley Nº 27.499, más conocida como Ley Micaela. La responsabilidad de su implementación es, sin duda, una tarea histórica y desafiante. Histórica porque se inscribe en un momento donde el Estado busca dar respuestas a la desigualdad estructural entre mujeres, varones y LGBTI+, la base y condición de posibilidad de las violencias por motivos de género. Desafiante porque el movimiento "Ni Una Menos" en Argentina marcó un antes y un después en la conciencia colectiva del país, elevando las exigencias y remarcando una necesidad urgente e impostergable: la perspectiva de género y diversidad como un par de anteojos que visibilizan las desigualdades, para desnaturalizarlas y actuar eficazmente sobre ellas.

La historia es un puente constante entre presente, pasado y futuro, es memoria activa de Micaela García y de miles de mujeres, lesbianas, trans, travestis, gays, bisexuales, intersex, no binaries, víctimas de los efectos más letales del patriarcado. Ejercitar esa memoria en acto también es tomar la formación como herramienta política para reconocer y garantizar derechos, elevando los pisos de conciencia en pos de la igualdad.

Si concebimos la realidad en ese registro, sabremos comprender que garantizar derechos es tarea de todos los días. Por eso, cuando conocemos y hablamos de todo lo que nos precede nos referimos a las luchas y a los procesos que sucedieron antes, a las vidas arrancadas, a los sufrimientos que no nos son ajenos para levantar como bandera, en cada espacio, el grito colectivo para ponerle fin a las violencias de género.

Las múltiples dimensiones de la Ley Micaela se concretan en acciones permanentes. Cuando se trabaja en la sensibilización, formación y capacitación sobre violencias, perspectiva de género y diversidad, las transformaciones deben darse en el campo de la política pública, así como en la transformación de sentidos comunes que operan desde el patriarcado y reproducen la desigualdad.

Construir una sociedad más igualitaria, teniendo claro cuál es la responsabilidad colectiva, es un hacer cotidiano y sostenido. Hay un camino que nos orienta desde lo que hemos aprendido. Y a sabiendas de que siempre vamos a seguir aprendiendo, construimos futuro avanzando todos los días en la inclusión de todas, todes y todos.

Subsecretaría de Formación, Investigación
y Políticas Culturales para la Igualdad

INTRODUCCIÓN[1]

Desde el MMGyD presentamos este material con orientaciones para la implementación de la Ley N° 27.499, Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Esta publicación sintetiza recomendaciones y lineamientos basados en la experiencia transitada en el diseño e implementación de formaciones en la temática de género, diversidad y violencias por motivos de género.

Este material está destinado principalmente a los equipos que impulsan la Ley Micaela dentro del Estado. También, y acorde a la adhesión social que recibió esta iniciativa, está pensado para todas aquellas instituciones, organizaciones de la sociedad civil y de la comunidad, movimientos sociales y empresas que están comprometidos con la transformación que Ley Micaela propone, más allá de que se encuentren o no comprendidos explícitamente en su texto.

Con esta experiencia formativa buscamos revisar las formas incorporadas que tenemos de ver nuestro alrededor y entender los vínculos, para identificar, en las prácticas cotidianas, en la cultura y en la organización de cada institución, organismo y territorio, aquellos prejuicios, mandatos o creencias que muchas veces naturalizamos y que reproducen y/o legitiman las violencias por motivos de género. Detenernos a reflexionar sobre las palabras y el lenguaje que usamos, nuestras acciones y gestos cotidianos, y cómo contribuyen muchas veces a reproducir las desigualdades, es un acto de responsabilidad social y compromiso con la democracia.

Para quienes desempeñamos roles como agentes del Estado, la aplicación de esta ley nos compromete a prevenir las violencias por motivos de género y a promover la adecuada intervención, asistencia y protección en el sector público desde nuestros lugares y funciones, porque nuestra principal obligación es garantizar los derechos humanos de todas, todes y todos. El desafío que planteamos es poner en palabras las ideas centrales con las que llevamos a la práctica la Ley Micaela, para facilitar el intercambio y la formación como ejercicio político y transformador.

El objetivo de este material es brindar herramientas pedagógicas y operativas para el diseño de actividades de formación sobre género y violencias por motivos de género. Entendemos que la formación continua y permanente contribuye a la promoción de ámbitos más igualitarios y diversos, ofreciendo estrategias para el adecuado abordaje de las situaciones de violencia, e impulsando acciones para una efectiva transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las políticas y acciones de los distintos espacios que transitamos.

1 Agradecimiento: a los equipos de la Dirección de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad y de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación en Género y Diversidad que trabajaron en la elaboración del material; a las áreas de género con quienes tejemos en el día a día las políticas de formación necesarias y urgentes para que la Ley Micaela sea una realidad en todos los ámbitos y territorios. Para que sigamos aportando en la construcción de un Estado más presente, justo e igualitario.

Al mismo tiempo, se busca trazar perspectivas sobre cómo entendemos la formación en temáticas de género, diversidad y violencias, reforzando la importancia de generar encuentros que abran interrogantes y procesos de revisión sobre las prácticas y la propia mirada. En definitiva, este material es una invitación a la reflexión colectiva para construir una sociedad más justa e igualitaria para todas, todes y todos.



¿Qué es la Ley Micaela?

La Ley N° 27.499[2], Ley Micaela, sancionada en el año 2018 y promulgada en enero de 2019, establece en su artículo 1° la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en todos sus niveles y jerarquías.

Desde su promulgación, adhirieron la totalidad de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), y se está avanzando en igual sentido con municipios, comunas y otros ámbitos.

La norma tiene el propósito de brindar herramientas a todas las personas que se desempeñan en la función pública para prevenir e intervenir frente a las violencias por motivos de género. Constituye una oportunidad para revisar y transformar las prácticas, funcionamientos y políticas del Estado desde una perspectiva de género y diversidad.

Como dijimos, el MMGyD es su autoridad de aplicación y, como tal, debe implementarla a través de políticas que promuevan procesos de formación integrales y permanentes en la temática de género y violencias por motivos de género, que aporten a la adquisición de conceptos y prácticas para identificar las desigualdades y construir estrategias para su erradicación.

Desde la creación del ministerio, la Ley Micaela es una política pública prioritaria y transversal con la que se busca conmover, principalmente, a quienes tienen lugares de mayor decisión por el rol y la función que ocupan, convocando a que se comprometan en una actualización permanente en género, diversidad y en la prevención de las violencias por motivos de género.

La implementación de la Ley Micaela se enmarca en un cambio de paradigma que supone entender a la normativa como "llave", es decir, como una oportunidad para la transformación de la cultura patriarcal y sus innumerables consecuencias violentas para nuestra sociedad.

Asumimos la tarea de fortalecer las bases culturales y simbólicas que lleven adelante las transformaciones que necesitamos a partir de propuestas de formación situada que habiliten el pensamiento crítico y el protagonismo de las personas que forman parte de los distintos ámbitos y organizaciones.

La sanción de la Ley Micaela es un hito que deja una huella indeleble en materia de derechos de mujeres y LGBTI+, una referencia y modelo para otros procesos a nivel latinoamericano y mundial.

2 Las autoras de la Ley Micaela son Analía Rach Quiroga, vicegobernadora de Chaco, y Araceli Ferreyra, Diputada Nacional con mandato cumplido.



“La Ley Micaela es notable y es uno de nuestros grandes bienes de exportación. Varios países quieren emularla (...) Cuando el Estado dice ‘perspectiva de género obligatoria’ habla de la procura de mundos paritarios entre los géneros. La Ley Micaela procura la erradicación de los valores patriarcales”.

Dora Barrancos, 2021.

Para conocer el texto completo de la ley, podés consultar acá

También lo encontrás en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666

Marco de implementación de la Ley Micaela: el paradigma del abordaje integral

Las orientaciones que se presentan en este material se inscriben en un enfoque político institucional específico: el abordaje integral de las violencias por motivos de género. Esta propuesta está centrada en la ejecución de políticas para la promoción de prácticas culturales e institucionales más justas e igualitarias. El propósito es apelar a las responsabilidades de los sectores que transiten la formación en Ley Micaela y a cada persona que atraviese la propuesta formativa para desempeñar sus funciones públicas desde la perspectiva de género y diversidad.

El abordaje integral busca revertir la mirada que solo pone el foco en la situación de emergencia para pasar a comprender a las violencias de género como un problema estructural de nuestra sociedad.

En este sentido, el concepto de abordaje integral

> "Busca reflejar en su enunciación y ejecución un modelo estatal de abordaje de las violencias centrado en los problemas estructurales que explican las desigualdades de poder entre los géneros, que sustentan las violencias(...) El desafío se define en torno a la integralidad de las políticas públicas (...) Para ello resulta necesario implementar territorialmente las políticas de prevención, asistencia y fortalecimiento de acceso a la justicia ante las violencias por motivos de género, junto con los distintos agentes institucionales, los múltiples dispositivos provinciales y locales, y las organizaciones sociales y comunitarias que tejen la trama social y comunitaria que previene, asiste y protege a personas en situación de violencia de género".
>
> **Laurana Malacalza**
>
> Subsecretaria de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género del MMGyD, (2020).



Las características principales del abordaje integral son:

- El Estado es un agente activo en el proceso.
- La persona en situación de violencia de género es un/x sujetx activx de derecho, con una trayectoria de vida y redes de pertenencia que se toman en consideración.
- Se elaboran estrategias de asistencia y acompañamiento según cada situación y contexto.
- Se promueve una articulación virtuosa con otros organismos.
- Está centrado en el consentimiento expreso de la persona en situación de violencia de género.

Este tipo de abordaje propone pensar más allá de estrategias que requieran mediación policial o judicial como único o principal componente para reconocer la necesidad de construir articulaciones con distintos ámbitos de intervención: económico, sanitario, educativo, condiciones habitacionales, ocio, entre otros.

El reconocimiento de las trayectorias de vida y redes de pertenencia de quienes transitan una situación de violencia y su consideración como sujetxs activos de derecho, pone de relieve la necesidad de articular intersectorial e interinstitucionalmente para ofrecer herramientas que permitan que las personas construyan decisiones independientes y consentidas.

Micaela García

La ley lleva el nombre de Micaela García, una joven de 21 años víctima de femicidio que militaba en el movimiento Evita y también en "Ni Una Menos". El hecho ocurrió en Gualeguay, provincia de Entre Ríos, y fue perpetrado por Sebastián Wagner, quien se encontraba cumpliendo condena por violación y le habían otorgado el beneficio de la libertad condicional. La conmoción social que produjo el femicidio de Micaela puso en primer plano el reclamo sostenido desde los movimientos feministas: la necesidad de capacitar a quienes desempeñan funciones en el Estado, independientemente de la posición laboral, en la perspectiva de género y diversidad.

Micaela hacía de sus convicciones políticas su práctica cotidiana. Sus amistades, y quienes compartían el espacio de militancia con ella, cuentan que “*fue una piba que luchó muchísimo en vida y constantemente nos agitaba las brasas que teníamos en nuestros corazones para poder seguir*”[3].

El femicidio de Micaela visibilizó la responsabilidad y obligación del Estado argentino en la prevención y adecuado abordaje de situaciones referidas a violaciones a los derechos humanos, como las violencias por motivos de género, de acuerdo a las normas y convenciones internacionales a las que el país adhiere. Este caso evidenció la falta de perspectiva de género y diversidad en los procedimientos, mecanismos y decisiones judiciales, y también en otros ámbitos del Estado.

El propósito de la Ley Micaela es lograr que la labor estatal se desarrolle en cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por Argentina, con la plena convicción de que la capacitación de quienes trabajan en el Estado impacta en la transformación de la cultura patriarcal. Un alto porcentaje de femicidios, travesticidios y transfemicidos podrían evitarse si se garantiza la formación de agentes estatales en la perspectiva que propone la ley.

La sanción de la ley y su apropiación social

Las violencias por motivos de género constituyen un problema social y político que afecta de manera estructural a mujeres y LGBTI+, tanto en el ámbito público como en el privado. Las prácticas de discriminación, exclusión y las formas que asumen dichas violencias, son un problema de derechos humanos con consecuencias directas en el pleno desarrollo y en la calidad de vida de las personas que las atraviesan.

Producto de la movilización en el año 2015 bajo la consigna “Ni una Menos”[4], el debate y la visibilización de estas problemáticas se sumó a las luchas históricas por la erradicación de las violencias por motivos de género en diálogo con las demandas de las organizaciones de mujeres y de la diversidad, ampliándose y expresándose masivamente. La sanción de la Ley Micaela es el resultado de este contexto y del reclamo colectivo de justicia de las familias de las víctimas de femicidio, entre ellas, la de Micaela García.

Desbordando la obligación legal de las capacitaciones para agentes de los tres po-

3 Fuente: DTV DIPUTADOS TELEVISIÓN. “Ley Micaela: Tu sonrisa como bandera”. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=j8Qx4gHoaQk&ab_channel=DTVDIPUTADOSTELEVISI%C3%93N

4 El 3 de junio del 2015, el grito de “basta a las violencias” se produce ante el femicidio de Chiara Pérez. Cientos de miles de personas en todo el país salieron a las calles a expresar el repudio frente a los femicidios y la violencia machista


#NI UNA MENOS

deres del Estado, la Ley Micaela fue apropiada socialmente de una forma inédita. Conocer y comprender la forma en que se producen y reproducen las violencias por motivos de género se ha convertido en una necesidad para muchas personas y espacios. Desde diferentes territorios, medios de comunicación, empresas, organizaciones barriales como clubes deportivos o bibliotecas populares, sindicatos y partidos políticos, se demandan instancias de formación como las que propone esta ley. Es así que ha devenido en sinónimo de formación en perspectiva de género y diversidad impulsando la creación de líneas de trabajo conjunto en distintos ámbitos clave de la vida social de las comunidades. De esta forma surgieron: "Micaela Deportes", "Micaela Sindical" y "Micaela Medios", experiencias formativas que retoman las temáticas que propone la ley en clave de las necesidades y características de estas organizaciones.

¿Por qué formarnos en género y violencias por motivos de género?

Las violencias por motivos de género se manifiestan cotidianamente de distintas maneras, algunas menos visibles como la anulación, el desprecio, el aislamiento, la desvalorización de mujeres y LGBTI+, la exclusión de los espacios de toma de decisión o el humor sexista; y otras expresiones más extremas como la violencia sexual, el femicidio, los travesticidios, transfemicidios, los crímenes por prejuicio y el travesticidio social. Cuando decimos que se manifiestan de forma cotidiana, entendemos que muchas de estas prácticas son invisibilizadas bajo tradiciones y costumbres que operan de forma velada en los supuestos "chistes", en las publicidades, en los mitos sobre el amor romántico, en los gestos, en el "sentido común", y se reproducen en las formas de vincularnos y en la valoración social de mujeres y LGBTI+.

La formación en el marco de la Ley Micaela brinda la posibilidad de identificar y analizar críticamente las decisiones, los posicionamientos, las omisiones, los tratos y las prácticas cotidianas que reproducen las desigualdades. Consiste en comprender que no responden a un orden "natural" sino a un orden social, cultural, político y económico. De igual modo, refiere a decisiones humanas, personales, colectivas e institucionales que debemos revisar y modificar.

Desde el MMGyD nos proponemos construir y compartir herramientas para cuestionar lo que aparece como obvio, crear nuevos acuerdos y compromisos, deconstruir sentidos comunes que reproducen la desigualdad, y también crear oportunidades para transformar cada práctica, acción, intervención, proyecto de ley, en definitiva, cada una de las políticas que se diseñan e implementan. Se trata de avanzar en el desafío histórico de jerarquizar la formación y ponerla al servicio de la construcción de una sociedad libre de violencias por motivos de género

El rol de lxs funcionarixs y agentes del Estado en la transformación cultural para la igualdad de género

El artículo 1° de la Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Es fundamental comprender la responsabilidad calificada que tiene la función pública en formar a sus trabajadorxs en esta temática para construir un Estado que tenga un rol activo en el diseño de políticas que trabajen en pos del cambio cultural hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La implementación de la Ley Micaela es un trabajo mancomunado que da cuenta tanto de la voluntad política de las autoridades, como del compromiso de todxs lxs agentes del Estado con la transformación de la labor cotidiana para garantizar mayores estándares de igualdad en una sociedad libre de violencias de género.

LA FORMACIÓN CONTINUA COMO HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO CULTURAL

El camino hacia una nueva sociedad más igualitaria y sin violencias demanda una transformación cultural que implica poner en revisión sentidos, matrices de pensamiento y formas de organizar las relaciones sociales que están históricamente estructuradas de forma desigual. La herramienta más potente a la que apostamos para esta revisión es una formación que atraviese todos los espacios de encuentro.

La incorporación de la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos debe ser comprendida como una tarea de formación continua y permanente. Nos proponemos dar lugar a procesos subjetivos y de revisión de prácticas y miradas naturalizadas, enfocando en la necesidad de que la formación promueva, dentro de cada espacio, organización y territorio, acciones integrales que apunten a superar las desigualdades de género.

A continuación, se presentan orientaciones pedagógicas para los equipos que en los distintos organismos, ámbitos y territorios que impulsan la formación en Ley Micaela.

Marco pedagógico

La Educación Popular

Para la implementación de la Ley Micaela y el desarrollo de propuestas formativas en base a los contenidos que implica, tomamos la Educación Popular como herramienta de transformación. Esta pedagogía desarrollada por Paulo Freire hace foco en la mirada crítica sobre la realidad y las relaciones sociales.

La crítica como herramienta pedagógica impulsa la desnaturalización de las relaciones sociales y propone un camino hacia la liberación y transformación social en la que todas, todes y todos seamos protagonistas. Además, pone el eje en los procesos de aprendizaje para revisar esas matrices que hemos internalizado a lo largo de nuestra socialización.

Esta mirada no se presenta como absoluta ni acabada, sino que nos permite revisar lo que conocemos y cómo lo conocemos. La pedagogía popular es un lugar de enunciación, un lugar desde el cual definirnos para abordar las relaciones de poder y las desigualdades de género con el propósito de crear sociedades más igualitarias

> "La educación que se impone a quienes verdaderamente se comprometen con la liberación no puede basarse en una comprensión de las personas como seres 'vacíos' a quien el mundo 'llena' con contenidos; no puede basarse en una conciencia especializada, mecánicamente dividida, sino en las personas como 'cuerpos conscientes' y en la conciencia como conciencia intencionada al mundo. No puede ser la del depósito de contenidos, sino la de la problematización de las personas en sus relaciones con el mundo".
>
> **Paulo Freire (1993).**

Al momento de trabajar con la Ley Micaela, proponemos adoptar del enfoque de la educación popular:

- La creatividad.
- Las ganas de saber más y repensar lo que ya sabemos.
- La pregunta, una herramienta que nos permite cuestionar el poder y que, por lo tanto, es un acto de rebeldía en potencia. Desde ella partimos para desandar prácticas y miradas arraigadas y proyectar nuevas realidades.

Las pedagogías feministas y transfeministas

Las estrategias de implementación de la Ley Micaela otorgan un lugar prioritario a las experiencias y vivencias de quienes trabajan en los distintos ámbitos y territorios, pero también a todas aquellas experiencias sociales que transitamos.

Con este horizonte, las pedagogías feministas y transfeministas en los espacios formativos de la Ley Micaela proponen estrategias de enorme potencia:

- La mirada crítica sobre el orden social.
- La historización y problematización de las violencias como forma predominante en las relaciones sociales.
- El cuestionamiento a una forma de conocimiento que desconoce las múltiples experiencias de vida y solo otorga autoridad a la palabra "experimentada".

Las pedagogías feministas y transfeministas se distinguen por su carácter centrado en la afectividad, es decir, hacen foco en lo que nos pasa, en lo que nos genera el encuentro con la temática de género, diversidad y violencias por motivos de género. También, promueven la construcción de confianza y respeto, utilizando el debate, el pensamiento crítico y la deconstrucción como herramientas principales. Para reflexionar y cuestionar las ideas y prácticas que sostienen la estructura patriarcal en la que vivimos, es preciso sondear en el sentido común y en la repetición acrítica de la cotidianidad.

Las pedagogías feministas y transfeministas son disruptivas, generadoras de conocimientos colectivos, flexibles y dinámicos que incorporan la escucha atenta y los sucesos a su alrededor como fuente de conocimiento, así como el valor de las diferentes experiencias y recorridos, permitiendo problematizar la realidad cotidiana. Estas pedagogías invitan a mantenernos en permanente movimiento de revisión.

Revisar(nos) requiere problematizar en nuestra biografía el rol que se nos ha asignado y cómo afecta las relaciones con las otras personas. Implica también abandonar la posición de "observación pasiva" de las violencias para tratar de identificar nuestro lugar en el sistema que las reproduce.

¿Cómo fue nuestra socialización de género[5]?¿Qué instituciones participaron de ese aprendizaje? Estas son algunas preguntas que nos permiten comenzar a cuestionar las maneras en las que nos relacionamos y construimos lo que imaginamos "adecuado" para cada género según las expectativas sociales.

Preguntarnos, por ejemplo, por qué las tareas del hogar y de cuidado recaen principalmente en las mujeres y LGBTI+ aun cuando sabemos que estas prácticas no responden a características "biológicas" sino a un aprendizaje cultural. O revisar a qué responden y cómo se construyen este tipo de costumbres o tradiciones, que no dependen de preferencias individuales sino de mandatos sociales, es el primer paso para superar las desigualdades de género y construir vínculos más igualitarios.

Formación situada

Los aportes de las pedagogías feministas, transfeministas y la educación popular sostienen que siempre que conocemos y aprendemos lo hacemos desde un lugar que está definido socialmente, un espacio cruzado por el género, la clase, la etnia, la edad, entre otras determinaciones. Desde esa definición también organizamos el mundo y nuestra forma de aprehenderlo.

Poner en juego las diferencias y nombrar aquellas que se traducen en desigualdades es un ejercicio fundamental para la reflexión deseada. Incorporarlas en nuestras propuestas es una manera de enriquecer los espacios de formación haciendo de la diversidad de trayectorias una oportunidad para aportar al cambio necesario que implica una sociedad libre de violencias.

En este sentido, con la Ley Micaela no promovemos una formación estandarizada que desconoce las especificidades de cada ámbito y territorio. Cada espacio tiene dinámicas propias que es preciso incorporar.

5 Entendemos por socialización de género la transmisión de creencias, valores y comportamientos dominantes de una determinada sociedad, que construyen las relaciones de género y asignan roles de género diferenciales. También se incorporan parte de los símbolos y tradiciones que refuerzan los estereotipos de género. Es durante este proceso que se internalizan los roles de género y la división sexual del trabajo de manera binaria y a partir de la cual se sostienen prácticas desiguales y violentas.

Participación activa

Formarse en el marco de la Ley Micaela implica pasar por una experiencia subjetiva y colectiva. En el trayecto se abren interrogantes para interpelar y habilitar procesos de reflexión crítica que incluyen el reconocimiento de las inquietudes personales para impulsar una construcción colectiva, creativa y autogestiva.

La vivencia personal de estas formaciones implica una apelación que tiene su impronta en el cuerpo: "(Los cuerpos) son el punto de partida para la ubicación, (...) un lugar desde el que se trabaja. El cuerpo expresa una identidad, en el cuerpo se experimentan las emociones y los miedos, (...) en el cuerpo se experimentan sentimientos, emociones, relaciones personales; el cuerpo es la base de la opresión de género" (Ochoa, 2007).

Por esto, trabajar con la propuesta pedagógica de la Ley Micaela remite a poner en acción los cuerpos en todas sus dimensiones, valorar otras formas de conocimiento como las emociones, los sentidos y la interrogación en torno a los significados que se le da a estas formas de incorporar el mundo y de ser en el mundo.

Como se mencionó anteriormente, la formación en estos temas suele movilizar en lo personal y la información por sí sola no alcanza. Para que ésta se traduzca en prácticas, es necesario abrir espacios y oportunidades de intercambio, de puesta en debate, de trabajo sobre las propias resistencias, sostenernos y acompañarnos.

Darle espacio a lo que implica vivenciar en el cuerpo las desigualdades de género, desafía las lógicas tradicionales y academicistas, y nos aporta experiencias sobre las cuales construir puentes que problematicen el orden social en el que vivimos. El movimiento de mujeres y LGBTI+ apuesta a estas nuevas formas de conocimiento que recuperan las múltiples dimensiones que nos constituyen como personas.


SI ELLAS NO ESTÁN NO ESTAMOS TODAS
BASTA DE FEMICIDIOS
NI UNA MENOS
QUIERO SER LIBRE NO VALIENTE
VIVAS NOS QUEREMOS
SI ELLAS NO ESTÁN NO ESTAMOS TODAS
BASTA DE TRAVESTICIDIOS

LEY MICAELA: ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

A continuación, compartimos una serie de coordenadas para orientar la implementación de la Ley Micaela. Se trata de preguntas que han sido parte de los procesos de encuentro con los organismos del Estado Nacional, organizaciones e instituciones en los diferentes territorios, con la convicción de que cada espacio puede diseñar su propia propuesta de formación y en el marco de una política pública que garantice los recursos para que ese trabajo tenga lugar.

Preguntas para guiar el diseño de una propuesta formativa en Ley Micaela

Consideramos que, independientemente de la heterogeneidad de los ámbitos y territorios, los distintos apartados aquí presentados pueden leerse como una "hoja de ruta" para la puesta en marcha de la propuesta formativa de la ley en cada espacio.

1. ¿POR QUÉ HACER ESTA FORMACIÓN?

Cuando pensamos en desarrollar los fundamentos de la propuesta nos referimos a establecer las razones que justifican su implementación. Cada organismo, ámbito y territorio tiene una historia singular que hace a su identidad e incluso a su cultura, y que es necesario interrogar a la luz de los diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales relativos a garantizar los derechos de mujeres y LGBTI+.

Pensar en la fundamentación implica realizar un breve diagnóstico del cual se parte para instalar preguntas que tal vez nunca nos habíamos hecho. Su principal riqueza es generar interrogantes sobre los diferentes espacios que transitamos en clave de género y diversidad.

Podemos comenzar cuestionando, por ejemplo:

En mi organización o espacio de trabajo...

- ¿Se promueve la participación igualitaria por género?
- Cuando se diseñan acciones o políticas, ¿se tiene presente la perspectiva de género y diversidad?
- ¿Quiénes ocupan los espacios de toma de decisión?
- La organización ¿cuenta con dispositivos, apoyos o políticas específicas para el cuidado de niñeces?
- ¿Cuenta con un dispositivo de asesoramiento, atención y/o contención para el abordaje de situaciones de violencia por motivos de género?
- ¿Se utiliza el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas?
- ¿Cómo es el uso de los baños?
- ¿Cómo se realizan las comunicaciones?

Algunos ejemplos para pensar la fundamentación en distintos ámbitos:

- **Estatal:** en el desarrollo de políticas, protocolos o lineamientos ¿se tiene en cuenta la perspectiva de género y diversidad? ¿Cómo están construidos los formularios de registro o solicitud de formación en cuanto a la identidad de género?

- **Deportivo:** reflexionar acerca de este ámbito como un espacio habitado principalmente por varones, un lugar de socialización masculina en el que entra en juego no solo aprender las reglas del deporte sino también las "reglas" de la masculinidad hegemónica. ¿Varones, mujeres y LGBTI+ tienen las mismas oportunidades para participar en equipos deportivos? ¿Reciben un financiamiento similar para desarrollar su actividad o competir en eventos deportivos?
- **Transporte:** indagar sobre el acceso de mujeres y LGBTI+ a puestos de trabajos como conductorxs de trenes, colectivos, subtes, aviones. ¿Por qué hay pocas o ninguna mujer o LGBTI+ en estos puestos? ¿Las mujeres y LGBTI+ pueden hacer los mismos trabajos que los varones?
- **Partidos políticos:** ¿las mujeres y LGBTI+ suelen tener las mismas oportunidades reales de hacer escuchar su voz? ¿Cómo es la organización interna respecto de las tareas de militancia? ¿Quiénes hacen carteles, quiénes la seguridad de las marchas, quiénes cuidan a lxs niñxs?

2. ¿QUÉ BUSCAMOS MODIFICAR?

Cuando pensamos dentro de este marco conceptual y desde la mirada de las pedagogías populares, feministas y transfeministas, situamos la formación como una puerta de entrada para formular preguntas que nos permitan acercarnos a los cambios que se quieren promover: ¿A qué queremos contribuir con esta formación? Es importante tener en claro el horizonte que guía las acciones que diseñamos. La Ley Micaela busca consolidar espacios y prácticas libres de violencias por motivos de género. En el ámbito del Estado esta es una transformación esencial e imprescindible para garantizar los derechos de todas, todes y todos.
Ejemplos para pensar la contribución de la formación en distintos espacios:

- “En mi centro de salud queremos ayudar a prevenir la violencia de género y garantizar el buen trato en la atención”.
- “En nuestro club, buscamos promover espacios deportivos igualitarios”.
- “En nuestra empresa queremos promover relaciones laborales más justas y garantizar la inclusión del cupo laboral travesti trans”.

3. ¿PARA QUIÉN O QUIÉNES ESTAMOS PENSANDO ESTA FORMACIÓN?

Es importante tener en claro las características, contextos y trayectorias de las personas a quienes pretendemos interpelar con la propuesta. ¿Qué recorridos tienen? ¿Qué funciones cumplen en estos espacios? ¿Cómo se relacionan? ¿Qué saberes traen consigo? Ponderar las expectativas con las que llegan a esta formación brinda información valiosa para incorporar en este punto. Conocer las respuestas a estas preguntas es un insumo para aprovechar durante el desarrollo de una propuesta situada, que tenga en cuenta la heterogeneidad de recorridos y expectativas de las personas que se sumarán a este trayecto formativo. Permitirá también considerar, a la hora de definir la composición de los diferentes grupos que participen, tanto los intereses comunes como divergentes y la forma en que es posible alentar la construcción colectiva enriqueciendo la experiencia de formación. Es importante considerarlo también a la hora de pensar qué tipo de actividades se diseñan y cuáles serán los recursos didácticos para que se adecúen a esos grupos.

Ejemplos para definir y nombrar a lxs destinatarixs:

- “Esta sensibilización será para lxs profes del club que trabajan con chicxs de distintas edades y deportes”.
- “Nosotrxs propusimos como destinatarixs a lxs compañerxs del partido en el que militamos”.
- “La presente propuesta está destinada a todxs lxs trabajadorxs del organismo de transporte”.

- “Necesitamos que lxs docentes de esta universidad transiten la formación en Ley Micaela”.

4. ¿QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS?

Es necesario plantearnos cuáles son los objetivos que se quieren alcanzar, sin perder de vista las condiciones de posibilidad, para evitar fijar metas difíciles de lograr. En este sentido, es importante tener presente que los objetivos de una formación deben guardar coherencia con los contenidos que se pretendan abordar.

Ejemplos de objetivos posibles:

- Formar al personal de nuestra institución en materia de género, diversidad, derechos humanos y prevención de las violencias por motivos de género.
- Que lxs participantes logren adquirir conocimientos básicos sobre el marco normativo referido a la prevención y el abordaje de las violencias por motivos de género.
- Desarrollar conocimientos acerca de las desigualdades de género, enfocándose en su comprensión crítica y su aplicación en las acciones cotidianas.
- Conocer los distintos tipos y modalidades de violencia por motivos de género.
- Adquirir herramientas para implementar la perspectiva de género y diversidad en el quehacer laboral cotidiano.

5. ¿QUÉ CONTENIDOS VAMOS A TRABAJAR?

Para pensar en los contenidos a trabajar es muy importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Los contenidos deben estar enmarcados en la normativa vigente en Argentina.

- Es preciso que tengan coherencia con los objetivos propuestos para la formación, como así también con la metodología y los tiempos previstos.
- Cuando hablamos de violencias por motivos de género no solamente pensamos en aquellas ejercidas hacia mujeres cis, sino también hacia lesbianas, gays, trans, travestis, intersex, y otras identidades de género y orientaciones sexuales, y por eso proponemos hablar de perspectiva de género "y diversidad".
- Al abordar la desigualdad de género es necesario pensar en otros determinantes como la clase, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual o identidad de género que profundizan las expresiones de violencia.



Al hacer foco en las violencias por motivos de género es fundamental referirse a la desigualdad como base que las produce y sostiene. Por eso, entendemos que las violencias por motivos de género son un problema social, estructural y multicausal, que se manifiesta en tipos y modalidades que van más allá de las violencias extremas y del ámbito doméstico.

La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, contempla distintos tipos de violencia como la física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial, la simbólica y la política. Además, menciona las modalidades en las que se expresan las violencias: la doméstica, la institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, la obstétrica, la mediática, en el espacio público y la pública política.



Es de enorme valor, y una pieza clave en las propuestas que se desarrollen, la inclusión de contenidos que den cuenta de una mirada situada en el organismo, institución o territorio en el que se propongan estas acciones. Por ejemplo, si la propuesta formativa se desarrolla para el equipo de salud de un hospital se deberá tener en cuenta, entre otras cosas, la forma en que la perspectiva de género y diversidad podría atravesar la práctica diaria del equipo, cómo se manifiestan las violencias de género en las relaciones laborales y garantizar el trato digno a lxs pacientes. Si es para un organismo de las fuerzas de seguridad, es fundamental incluir contenidos relacionados con la implementación de esta perspectiva en la recepción de denuncias y el trato a la ciudadanía, entre otros ejemplos.

Desde el MMGyD se proponen una serie de contenidos mínimos[6] marco para el diseño de formaciones en Ley Micaela destinadas a agentes del Estado. Estos contenidos se organizan en una secuencia de cuatro ejes conceptuales y pueden ser tomados como referencia por parte de otros ámbitos y territorios que busquen impulsar la formación en género, diversidad y violencias por motivos de género:

Marco normativo de referencia

- Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres (Convención de Belem do Pará).
- Principios de Yogyakarta.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley N° 26.485 de Proteccion Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la

6 El programa de contenidos mínimos de Ley Micaela puede consultarse en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/contenidos_minimos_ley_micaela.pdf

violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollan sus relaciones interpersonales.

- Ley N° 26.743 de Identidad de Género.
- Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins".

Marco conceptual de la perspectiva de género y diversidad

- El género como categoría de análisis.
- Procesos de socialización genérica. Estereotipos y roles de género.
- Perspectiva interseccional (discriminación por orientación sexual, etnia, edad, entre otras).
- Identidad de género, orientaciones sexuales y expresiones de género.
- Introducción a los conceptos de androcentrismo y patriarcado.
- Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades.
- Binarismo, cisexismo y heteronormatividad.
- División sexual del trabajo.
- El trabajo de cuidado.

Las violencias de género

- Las violencias de género como problemática social y multicausal.
- Tipos y modalidades de violencias de género.
- Mitos y creencias que reproducen las violencias. Micromachismos.
- Enfoques tradicionales y abordaje integral de la violencia por motivos de género.

Transversalización de la perspectiva de género y diversidad en los diferentes ámbitos[7]

7 El MMGyD creó por Resolución N° 64/2021 los Lineamientos para la elaboración de propuestas de capacitación en el marco de Ley Micaela que detallan el conjunto de contenidos mínimos a contemplar en torno a cada eje temático, bibliografía y normativa sugerida y un apartado de Estrategías Pedagógicas y Metodológicas. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anexo_ii_lineamientos_para_la_elaboracion_de_propuestas_de_capacitacion_en_el_marco_de_la_ley_micaela.pdf

- Transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el diseño y ejecución de políticas públicas.
- Organización de ámbitos institucionales libres de violencias.
- Responsabilidad, corresponsabilidad y reparación del Estado ante situaciones de violencia por motivos de género.
- Desafíos, oportunidades y buenas prácticas para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad.

6. ¿CÓMO VAMOS A TRABAJAR LOS CONTENIDOS?

Para desarrollar una propuesta formativa en Ley Micaela, es importante contemplar las diferentes realidades, recursos y posibilidades de los territorios y organizaciones para que las estrategias pedagógicas que se seleccionen sean las adecuadas y resulten viables.

En ocasiones, la modalidad presencial puede no ser la mejor opción para determinados contextos y población a la que se busca alcanzar. En esos casos, resulta más conveniente una propuesta virtual. Cuando se trabaja con propuestas virtuales sincrónicas, asincrónicas[8] o una combinación de ambas, es importante implementar estrategias pedagógicas que promuevan:

- La puesta en valor de las experiencias que nos atraviesan para la construcción colectiva de nuevos saberes.
- La reflexión crítica sobre ideas y prácticas naturalizadas.
- Dar lugar a la afectividad como parte del proceso de aprendizaje.
- La reflexión sobre "*lo que nos pasa*" en el encuentro con la temática de género, diversidad y violencias por motivos de género.

En el caso en que se busque desarrollar una actividad presencial o virtual sincrónica, se recomienda tener en cuenta los siguientes elementos:

8 Modalidad sincrónica: refiere a las formaciones en las que los encuentros son remotos o virtuales, pero en el marco temporal sincrónico, en vivo. Modalidad asincrónica: la propuesta se presenta de manera que cada participante pueda autoadministrarse el desarrollo de la formación, controlar sus tiempos, y llevarla adelante a distancia.

Conformar el equipo que llevará adelante la actividad

Se sugiere organizar el trabajo junto a una pareja pedagógica (PP), pues permite poner en juego una diversidad de conocimientos, estrategias y experiencias. Además, aporta respaldo, apoyo y confianza en la tarea a realizar.

Consideraciones generales

Encuentros presenciales: es importante comprobar que se cuenta con un espacio adecuado y en condiciones para alojar a las personas convocadas. Se recomienda revisar la lista de materiales y organizar dinámicas que se ajusten a las posibilidades:

- ¿Se requiere de una computadora y conexión a internet?
- ¿Necesitamos espacio para movernos durante las dinámicas?
- ¿Todas las personas pueden acceder al material que se utilizará?

Encuentros virtuales:

- ¿Todas las personas pueden acceder a la plataforma utilizada?
- Las dinámicas pensadas ¿contemplan participantes que no puedan encender las cámaras o los micrófonos?

Encuadre

Antes de comenzar a desarrollar el trabajo junto al grupo, es necesario establecer una serie de acuerdos sobre las condiciones en que se desenvolverán los encuentros. En este sentido, es aconsejable:

- Contar quiénes somos y qué nos proponemos.
- Definir y compartir cómo se organizará el curso, cómo serán las participaciones, cuántas horas demandará, entre otros.
- Explicitar cuánto durará el encuentro y lo que nos proponemos realizar en ese lapso.
- Compartir qué se espera que suceda en el encuentro. Presentar a todxs lxs que participan.
- Es fundamental explicitar que se busca una participación activa y que se propiciará la circulación de la palabra. Si se observa a lo largo de la propuesta que esto no se cumple, se lo puede plantear para alentar una lectura grupal crítica, sin exponer a alguien en particular que pueda sentirse avergonzadx o expuestx.

Momentos

Apertura: es el momento de presentar a los integrantes y lxs talleristas/tutorxs, explicitar el encuadre y las reglas con las que se trabajará y preparar el clima para el taller. Para esta etapa se sugiere realizar una actividad de “caldeamiento”, una propuesta sencilla que permita generar un clima de confianza para promover la participación y la cooperación, sosteniendo siempre la idea de que todas las personas tenemos algo para aportar. Es recomendable que este tramo del encuentro no sea demasiado extenso.

Desarrollo: es recomendable desarrollar actividades para que lxs participantes puedan apropiarse de nuevos saberes y desarrollar o fortalecer capacidades. Las dinámicas posibles son numerosas y variadas. La selección dependerá de la temática a trabajar, la conformación y el recorrido del grupo, así como de las condiciones disponibles para el trabajo.
Se puede trabajar a partir de recursos didácticos: cortometrajes, canciones, imágenes, relatos, presentaciones, entre otros. La intención es que funcionen como disparadores o inspiración para el diálogo que queremos proponerle a lxs participantxs.
Estas son algunas estrategias que lxs talleristas/tutorxs pueden implementar para llevar adelante la actividad de desarrollo:

- Trabajo en plenario y en pequeños grupos.
- Dramatizaciones o juegos de rol.
- Actividades de relajación e introspectivas.
- Actividades de debate y discusión.

Cierre: es el momento de síntesis, la oportunidad para evaluar lo trabajado de manera individual y grupal. Esta etapa se puede abordar:

- Retomando alguna idea que haya surgido durante las intervenciones para poner en tensión, revisar o complejizar.
- Recordando alguna de las preguntas con las que comenzó el taller para construir colectivamente una respuesta, sintetizando los elementos trabajados en el desarrollo. De esta forma, es posible evidenciar cómo la propuesta formativa nos encuentra en un lugar distinto al del comienzo.
- Hacer una devolución a lxs participantxs, es decir, una mirada sobre lo que pudieron apropiarse, recuperando y mostrando lo logrado.

Formas de intervención

Una tarea fundamental de quienes coordinan las actividades es cuidar y promover la distribución de la palabra. En este sentido, es importante acordar con lxs participan-

tes desde el comienzo que las intervenciones deben ser respetuosas de la diversidad de posturas y opiniones.

Algunas estrategias para hacer circular la palabra son:

- Formular preguntas para impulsar el diálogo, como: ¿quién más quiere aportar? ¿Qué opinan lxs demás? ¿A alguien más le pasa lo mismo?
- Una manera de "hacer fluir" la palabra puede ser "nombrar" a quien la monopoliza, o recuperar algo de sus aportes para que registre que se le ha escuchado y pedirle espacio. Sentirse nombradx suele bajar la ansiedad de quien necesita ser registradx.
- Si el monopolio de la palabra es por parte de varones, se puede señalar: "Bueno, escuchamos las opiniones masculinas del grupo, las compañeras y compañeres ¿qué opinan?"
- Es importante no tener miedo a interrumpir: "Juan, disculpame que te interrumpa, pero justo estás mencionando algo que no quiero dejar pasar… esto que mencionás me hace pensar en… ¿Alguien más ha pensado sobre eso? ¿Qué piensa el resto?".
- También se puede habilitar la palabra de quienes no se han expresado: "Voy a hacer una pregunta que me gustaría responda alguien que no haya hablado hasta ahora…"

Si se desarrolla una actividad virtual asincrónica, se recomienda tener en cuenta los siguientes elementos:

- Las clases o módulos pueden incluir recursos audiovisuales que faciliten la comprensión de los temas, y gráficos que dinamicen la lectura.
- Proponer actividades de intercambio y participación por medio de foros que retomen la lectura de las clases.
- Para propiciar reflexiones personales, plantear ejercicios que incluyan análisis de situaciones y escenas que permitan poner en acto lo desarrollado en las clases.
- Incorporar plataformas y aplicaciones colaborativas que permitan la producción en grupo.

- Los trabajos finales de integración pueden incorporar actividades de transversalización de la perspectiva de género y diversidad en los ámbitos en los que se insertan los organismos, las organizaciones sociales y los diversos territorios.

Las distintas modalidades ofrecen múltiples posibilidades para la implementación de estrategias que potencian los procesos de enseñanza-aprendizaje desde las pedagogías feministas y transfeministas.

Más allá del formato, el factor común a todas las opciones es la centralidad que tiene la pedagogía de la pregunta. ¿Por qué? Porque el encuentro tiene que invitar a explorar las preguntas para promover la construcción colaborativa de saberes de diversas procedencias y recorridos que resultan complementarios y enriquecen el punto de vista inicial a partir de la producción colectiva.

7. ¿QUÉ LECTURAS, RECURSOS Y MATERIALES PUEDEN ACOMPAÑAR ESTE PROCESO?

Es clave que la selección de materiales que se realice se adecue y considere los recorridos educativos y las necesidades de los distintos territorios, para garantizar el acceso inclusivo. Es importante que, tanto los recursos didácticos como la bibliografía que acompaña la formación, sean accesibles para todas las personas.

Para seleccionar el material, es necesario tener en cuenta:

- La idoneidad de los recursos. Fuentes válidas, confiables y actualizadas.
- La coherencia con los objetivos de las actividades y los contenidos que se buscan trabajar.
- Su accesibilidad.
- El carácter situado.
- Contar con los permisos para su uso según los derechos de autor/x.

Recursos y materiales del MMGyD

El MMGyD cuenta con materiales que abordan las temáticas de género, diversidad, igualdad y violencia por motivos de género. Pueden ser consultados y descargados en diversos formatos (libro digital, archivos accesibles para lectores de pantalla y audiolibros) de la web de la Editorial Mingeneros: https://editorial.mingeneros.gob.ar/

Del mismo modo, hay materiales audiovisuales que pueden utilizarse como disparadores o recursos que sintetizan las ideas centrales de cada uno de los ejes conceptuales que se buscan abordar en el marco de la formación en Ley Micaela:

Ley Micaela y Derechos Humanos: ¿Qué es la Ley Micaela?

Ley Micaela: ¿Cuáles son las violencias por motivos de género?

Ley Micaela: ¿Qué son los roles y estereotipos de género?

Ley Micaela : Sobre la transversalización de la perspectiva de género en el estado

Sobre el uso del lenguaje



Todo lo que no nombramos, o nombramos de manera poco inclusiva, se vuelve invisible. Promover el uso del lenguaje inclusivo supone un proceso de aprendizaje y, sobre todo, de des-aprendizaje para dejar atrás paradigmas que guiaron nuestras formas de nombrar e interpretar el mundo y avanzar en otras. Ese camino nos convoca a repensar el rol que el discurso y las palabras tienen en el camino hacia la igualdad.

Para consultar sobre las opciones y herramientas que ofrece el lenguaje inclusivo, podés consultar "(Re) Nombrar - Guía para una comunicación con perspectiva de género" del MMGyD en

También la podés descargar y compartir en este enlace: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/21

Bibliografía

En cuanto a la bibliografía marco para el abordaje de los contenidos de Ley Micaela, se sugiere consultar los "Lineamientos para la elaboración de propuestas en el marco de la Ley Micaela".

También podés consultarlos acá: https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela

Los encontrás en

8. ¿CÓMO EVALUAR?

Es importante que las propuestas de formación que se desarrollen cuenten con instancias de evaluación. Sus criterios y requerimientos deben ser explicitados desde un comienzo. Para el caso del Sector Público, la existencia de requerimientos de asistencia, evaluación y aprobación son un requisito necesario para la certificación.

Se recomienda que la evaluación se considere como parte del proceso de aprendizaje. Se trata de instancias en las que se busca que los contenidos brindados anclen en el público destinatario, y se incorporen herramientas para aplicar en las prácticas y contextos situados.

Existen diversos métodos para la construcción de instrumentos de evaluación que se diferencian del enfoque de la educación tradicional. Se promueven métodos que puedan dar cuenta de la movilización subjetiva, la desnaturalización de saberes previos, la revisión de las prácticas y los modos de socialización, y la visualización de las desigualdades que dan lugar a las violencias. Se recomienda alentar las producciones de lxs participantes usando métodos atractivos y lúdicos que estimulen la creatividad, propuestas que interpelen el recorrido y la vivencia de quienes atravesaron la experiencia formativa.

9. ¿QUIÉNES VAN A LLEVAR ADELANTE LA FORMACIÓN?

Se recomienda que las personas que coordinen la propuesta formativa de Ley Micaela:

- Busquen promover, ante todo, la reflexión grupal y el pensamiento crítico de quienes atraviesan la experiencia de enseñanza-aprendizaje.

- Que tengan capacidad de escucha y puedan poner en juego la empatía como regla básica del encuentro grupal.

- No es necesario que sean especialistas externxs o ajenxs a la cultura de la organización o a la identidad del espacio. Se trata de reconocer y valorar a las personas que tienen interés en el trabajo en torno a estas temáticas y sean capaces de impulsar debates y reflexiones que movilicen, generando espacios de encuentro que apunten a transformar la realidad.

10. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CERTIFICAR LA PARTICIPACIÓN?

Para fundamentar las transformaciones que impulsa la propuesta formativa de Ley Micaela es necesario reforzar el compromiso de quienes asisten y participan.

La formación en Ley Micaela es obligatoria para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Para este ámbito es necesario conocer los lineamientos y requerimientos para el desarrollo de los programas de implementación de la Ley Micaela, los requisitos para su aprobación y el procedimiento para la certificación impulsado por el MMGyD.

Para conocer el procedimiento para la certificación de capacitaciones en el Sector Público Nacional podés consultar acá

También lo encontrás en: https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela

PARA EL DESARROLLO DE UNA PROPUESTA FORMATIVA DE LEY MICAELA ES IMPORTANTE CONTAR CON:

- ☐ Nombre de la institución/organización
- ☐ Nombre de la actividad
- ☐ Fundamentación
- ☐ Contribución esperada
- ☐ Perfil de lxs participantes
- ☐ Objetivos
- ☐ Contenidos a desarrollar
- ☐ Estrategias metodológicas y recursos didácticos
- ☐ Descripción de la modalidad. Indicar si es presencial, semipresencial, virtual
- ☐ Bibliografía
- ☐ Evaluación de los aprendizajes
- ☐ Instrumentos para la evaluación
- ☐ Perfil de lxs docentes
- ☐ Requisitos de asistencia y aprobación
- ☐ Duración en horas
- ☐ Lugar

PLAN DE TRABAJO: PLANIFICAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA

Poner en marcha la Ley Micaela requiere de una planificación en términos operativos. Para esto es necesario crear un plan de trabajo que oriente y organice los tiempos, momentos e instancias de la propuesta formativa. Esto significa establecer con la debida anticipación y claridad:

- Cuántas personas vamos a convocar a la formación según la dimensión de la organización o ámbito en el cual se desea implementar.
- En qué tiempos es posible desarrollar el curso.
- Cuáles son las acciones necesarias.
- Quiénes son lxs responsables de la formación.
- Con qué recursos contamos.

Para preparar un plan de trabajo, puede utilizarse como guía la siguiente lista de chequeo:

Cantidad de personas

- ¿Cuántas personas integran el organismo, organización o ámbito?
- ¿Algunas de ellas ya recibieron formación en Ley Micaela? En caso afirmativo, ¿cuántas?
- ¿Cuántas personas necesitan recibir capacitación en Ley Micaela dentro del organismo?

Período de capacitación

- ¿Cuántos meses/años se prevé emplear para completar la capacitación de todas las personas que integran el organismo u organización?
- ¿Qué tiempo se estipula para un ciclo formativo?

Diseño de contenidos

- ¿Quiénes serán responsables de desarrollar la estructura de la formación?
- ¿Se cuenta con un equipo para dar la formación?
- ¿Quiénes serán responsables de desarrollar sus contenidos? ¿Qué lapso de tiempo se prevé para esto?
- ¿Quiénes serán responsables de desarrollar y editar aquellos documentos que se utilizan para las capacitaciones virtuales, tales como presentaciones escritas y/o audiovisuales de las unidades, videos de entrevistas a referentes en las temáticas abordadas en la formación, hojas de ruta con orientaciones para cursantes, hojas de ruta con orientaciones para tutorxs, entre otros?

Desarrollo del curso

En el caso de que la capacitación sea virtual: ¿Quiénes serán responsables de la carga y gestión en la plataforma de los diferentes contenidos comprendidos dentro del curso?

- ¿Cuántas cohortes del curso tendrán lugar para alcanzar a todas las personas del organismo que deben realizar la capacitación?
- ¿Dentro de qué período de tiempo se desarrollará cada cohorte?
- ¿Cuántas comisiones/aulas comprenderá cada cohorte del curso?
- ¿Cuántas personas integrarán cada comisión/aula?

DÓNDE RECURRIR PARA RECIBIR ORIENTACIÓN

El área sustantiva del MMGyD a cargo de la implementación de la Ley Micaela es la Dirección Nacional de Formación y Capacitación en Género y Diversidad dependiente de la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad.

Para contactarse con el área, podés escribir un correo electrónico a:
capacitaciongen@mingeneros.gob.ar

Para consultas sobre la certificación de Propuestas de capacitación en Ley Micaela para el Sector Público Nacional escribir a:
certificacionleymicaela@mingeneros.gob.ar



PALABRAS FINALES

En este material hemos compartido ideas, orientaciones y experiencias sobre los desafíos que tenemos por delante con la intención de aportar al trabajo que los equipos impulsan en los distintos espacios de encuentro. Entendemos que existen tantas puertas de entrada como realidades posibles. Por eso, está en nuestras manos reconocer cuáles son los puntos fuertes y los aspectos para trabajar en las respectivas instituciones y territorios.

A través de respuestas colectivas, el trabajo en equipo y en red se presentan como un recurso indispensable. De allí que nuestro rol y compromiso individual, si bien necesario, no es suficiente para activar los cambios sociales que pretendemos.

Desde la invitación a transformar la realidad, convocamos a quienes hacemos el Estado y aquellos sectores y territorios comprometidos con una vida libre de violencias, a formarnos y sensibilizarnos en estos temas, a dialogar sobre las propuestas de esta publicación, a construir un escenario donde cada quien pueda contribuir en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para todas, todes y todos.

BIBLIOGRAFÍA

- Broggi, Diana (2020). "Cambio cultural. Una pieza clave en la estrategia política hacia la igualdad" en El Cohete a la Luna. Disponible en: http://www.elcohetealaluna.com/cambio-cultural/

- Freire, P. (1993). Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido. Siglo XXI.

- Malacalza, Laurana (2020). "El desafío de la Integralidad. Hacía un nuevo paradigma, tras el fracaso del abordaje neoliberal" en El Cohete a la Luna. Disponible en: https://www.elcohetealaluna.com/el-desafio-de-la-integralidad/

- Ochoa, L. M. (2007). Una propuesta de pedagogía feminista: teorizar y construir desde el género, la pedagogía y las prácticas educativas feministas. Ponencia presentada en el "I Coloquio Nacional Género en Educación". DF, México: Universidad Pedagógica Nacional–Fundación para la Cultura del Maestro, AC.

{LeyMicaela}

Ley Micaela: formarnos para transformar(nos)

Orientaciones para su implementación

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina



Edit. mingeneros

{ LeyMicaela }

editorial@mingeneros.gob.ar

Direcciones
Balcarce 186, 6° piso,
C1064AAD

Entre Ríos 181, 9° piso,
C1079ABB.

Av. Paseo Colón 275, 5º piso
(mesa de entrada),
C1063ACC

Cochabamba 54,
C1064ACA.

Teléfono
+54 943429010 / 7079
(Recepción Paseo Colón)

MinGenerosAR

primero la gente

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

ISBN 978-987-47999-7-5